N°48 JUILLET 2013

LA LETTRE

DOSSIER
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**

AU SOMMAIRE

À LA UNE
Assemblée Générale 3

PANORAMA 4

À VOS CÔTÉS
ANFH Lorraine : colloque : dépendance – grand âge - grande région 6

ANFH Nord-Pas-de-Calais : Filières techniques 7

RÉGLEMENTATION
Frais liés aux départs en formation des agents 8

VU SUR LE WEB
Le kiosque : accéder aux publications sur ANFH.fr 10

DOSSIER
Evaluation des oompétences 11

INTERVIEW
Nicolas Bordet directeur de l'ESAT Paul-Couthon 16

JOINT À CE NUMÉRO
«LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012»

ANFH.FR

Pour compléter votre lecture…

- Articles liés
- Sur le web
- Vidéos en ligne
- Plus d'infos
- Dossier complet

LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de la publication
Emmanuelle Quillet

Comité de rédaction
Souhila Aouak
Denis Costes
Évelyne Desbrosses
Michel Fourmeaux
Kristel Hamon
Raphaëlle H.- Courtin
Marion Hilbig
Françoise Julien
Quentin Picquenot
Maryvonne Rey
Lydia Rivat
Sylvie Tekpo
Vincent Testori
Chrystelle Tilly
Celia Winling

Impression
Dauphin - com imprim
12000 exemplaires
ISSN 1167-8046

Design graphique
Service communication de l'ANFH
Atelier Large Design

Crédits Photos
Service communication - Shutterstock

ÉDITO

« En 2012, la Fonction publique hospitalière (FPH) a financé plus de 941 000 départs en formation »

Les administrateurs nationaux et régionaux de l'ANFH se sont réunis le 19 juin dernier pour tenir l'assemblée générale annuelle de l'ANFH. Comme le prévoient les statuts de l'association, cette instance a voté le rapport d'activité 2012. Les chiffres témoignent de l'activité en matière de formation et de développement des compétences de la communauté hospitalière puisque 94,6 % des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics confient à l'ANFH les fonds dédiés au financement de leurs plans de formation. En 2012, la Fonction publique hospitalière (FPH) a financé plus de 941 000 départs en formation. **56,9 % des agents de la FPH sont partis au moins une fois en formation** au cours de l'année 2012. 18 667 études promotionnelles sont financées par les établissements, les fonds mutualisés et les partenariats noués par l'ANFH. Plus de 3 650 agents ont pu financer un projet personnel de formation grâce au Congé de formation professionnelle (CFP).

Ces chiffres, satisfaisants, ne doivent toutefois pas masquer les enjeux, pour les établissements et les agents en matière de qualification et de développement des compétences.

L'ANFH continue de se tenir à leurs côtés et à leur écoute pour construire, avec eux, des outils et des solutions pour faciliter l'accès à la formation professionnelle. C'est ainsi que nous contribuons à la qualité des soins du service public de santé.

Fernand Brun,
Président de l'ANFH (FO)

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2013

Temps fort de la vie d'une association

L'assemblée générale réunit les membres titulaires du conseil d'administration et six membres désignés paritairement par chacun des vingt-six conseils régionaux de gestion. L'assemblée générale délibère notamment sur les orientations politiques de l'association.

Une assemblée générale est toujours un temps fort dans la vie d'une association. L'ANFH n'échappe pas à cette règle. D'abord parce que sa périodicité - une fois par an seulement - en fait un événement plus solennel que les habituelles réunions d'instances. Ensuite parce que c'est à ce moment que sont décidées ou validées des orientations fondamentales pour l'association, comme par exemple, ces dernières années, l'adoption du projet stratégique, ou encore l'ouverture au corps médical. Enfin parce que c'est un moment privilégié de rencontre, d'échange, voire de convivialité, entre les représentants des composantes et des régions qui font la richesse de l'ANFH.

Au total, 196 personnes, à qui de nombreux salariés de l'ANFH apportent directement ou indirectement leur concours pour préparer les travaux de l'assemblée.

Il est de tradition que certaines assemblées générales de l'ANFH se tiennent de façon décentralisée, en particulier pour afficher clairement à la fois la diversité et l'ancrage national de l'ANFH. Pour le millésime 2013, le choix a été fait de la réunir à Lyon. C'est une première car jamais depuis les débuts de l'ANFH cette grande métropole n'avait accueilli l'Assemblée générale. Les habitués des assemblées générales y ont retrouvé les rites qui leur sont familiers : des présentations de rapports retraçant la vie de l'association ; la possibilité offerte à chaque composante de s'exprimer publiquement devant un public large sur les orientations, les décisions, les succès, les difficultés ; puis des votes, presque toujours à main levée. Cette année, une fois formulée avec franchise l'expression des positions de chaque composante, la totalité des votes s'est faite à l'unanimité. Cette convergence de vues de toutes les composantes autour des fondamentaux de l'ANFH est pour ses instances, pour sa direction et pour ses salariés, un motif de satisfaction et de fierté.

Un autre temps fort de l'Assemblée Générale de Lyon aura été la cérémonie de remise des prix ANFH 2013. Découvrir, sous la forme attrayante de courts films, des expériences variées menées par les établissements lauréats ; écouter leurs représentants expliquer en quelques mots le sens et les résultats de ces actions : autant de manières de rappeler qu'au travers de l'appui qu'apporte l'ANFH à la formation des agents, ce sont les personnes accueillies dans les établissements qui au final en sont bénéficiaires.

Enfin, le développement professionnel continu (DPC), « à l'épreuve du terrain » après une longue période de préparation et de mise en place, a été le sujet d'une table ronde rassemblant une équipe hospitalière et des personnalités investies dans le nouveau dispositif.

En 2014, les membres de l'Assemblée générale se retrouveront à Paris. Espérons qu'ils constateront que l'ANFH sera alors une alerte quadragénaire !

LES INSTANCES PARITAIRES DE L'ANFH

- Une instance stratégique : l'assemblée générale.
- Deux instances de pilotage : le **Conseil d'administration (CA)**, composé de vingt membres désignés par la FHF et vingt membres des fédérations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière, deux représentants du ministère des Affaires sociales et de la Santé (voix consultative). **Le Bureau national (BN)** dont les membres sont élus par le CA, trois membres de la FHF et trois représentants des organisations syndicales.
- Trois instances régionales par délégation : le Conseil régional de gestion (CRG), le bureau, et le Conseil pédagogique régional (CPR).
- Des instances dédiées au Congé de formation professionnel (CFP) : le Comité de gestion national (CGN) et le Comité de gestion régional (CGR).
- Une instance dédiée au DPC Médical Hospitalier : Conseil du DPC Médical Hospitalier (CDPCMH), composé de quatre représentants des syndicats de PH, quatre représentants de la FHF (dont au moins trois présidents de CME), un représentant de la FSM (Fédération des Spécialités Médicales) (voix consultative).

EN BREF

ANFH HAUTE-NORMANDIE
Corinne Rouby
déléguée régionale
Suite au départ de Chistine Alexandre-Marc vers d'autres fonctions, Corinne Rouby a rejoint l'équipe de l'ANFH Haute-Normandie où elle a pris ses nouvelles fonctions le 2 mai 2013.

ANFH MIDI-PYRENEES
Autisme et troubles envahissants du développement
L'ANFH Midi Pyrénées, en partenariat avec UNIFAF, organisera, dès la rentrée, des sessions de formation traitant de l'autisme et des Troubles envahissants du développement (TED) dans le cadre d'un cofinancement ANFH / CNSA.
Dispensées par le CERESA, ces formations sont organisées de la manière suivante :
- Module 1 : Réactualisation des connaissances à destination des équipes de direction et des équipes éducatives et paramédicales (2 jours).
- Module 2 : Nouvelles pratiques et conduite du changement à destination des équipes de direction (2 jours).
- Module 3 : Mise en oeuvre des recommandations de la HAS à destination des équipes éducatives et paramédicales (3 jours).
Deux groupes seront planifiés fin 2013, l'un dans le Gers à Saint-Clar, l'autre en Aveyron à Rodez. Les établissements intéressés par cette Action de formation régionale (AFR) sont invités à inscrire leurs agents sans attendre.
Pour plus de renseignements :
ANFH MIDI-PYRÉNÉES :
04 73 28 67 40
midipyrénées@anfh.fr

AGENDA

Vendredi 20 septembre 2013
JOURNÉE RÉGIONALE : CONSTRUISONS AUJOURD'HUI LES RELATIONS INTER-GÉNÉRATIONNELLES DE DEMAIN
ANFH PACA
Les différences entre générations impactent considérablement les relations et les activités professionnelles. Chaque génération a sa représentation des conditions de travail, des relations avec ses collègues, sa hiérarchie. Enjeux majeurs pour les managers : gérer humainement et efficacement l'intégration des jeunes générations et valoriser l'expérience, le savoir-faire des personnels plus anciens pour favoriser la transmission des savoirs.
Journée tout public hospitalier, inscription par courriel :
v.duret @anfh.fr
Tél : 04 91 17 71 38

PLUS D'INFO

EMPLOIS D'AVENIR
SIGNATURE DE DEUX CONVENTIONS

L'ANFH s'engage dans le soutien des Emplois d'avenir en signant deux conventions.

La première a pour but d'étendre les Emplois d'avenir au secteur sanitaire et médico-social. Le 8 avril 2013, Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, Frédéric Valletoux, président de la FHF, et Fernand Brun, président de l'ANFH, ont signé une convention dans laquelle sont définis leurs engagements respectifs.

L'ANFH s'y engage, en sus du plan de formation de l'établissement, dans le cadre de crédits délégués, à proposer :
- des dispositifs de formation des jeunes en Emploi d'avenir pour faciliter leur insertion dans l'emploi ou pour les engager dans un parcours professionnel (formation de remise à niveau ou qualifiante) ;
- des formations au tutorat pour les personnels chargés d'accompagner les jeunes ;
- un soutien aux établissements embauchant des jeunes en Emplois d'avenir, notamment pour la production des attestations de formation et d'expérience professionnelle.

Enfin, l'ANFH pilotera une expérimentation de « tutorat mutualisé et externalisé » au niveau territorial.
11,7 millions d'euros sont ouverts sur l'ONDAM 2013 pour financer la formation des Emplois d'avenir dans le secteur public de la santé, social et médico-social avec

un objectif de 3 240 jeunes embauchés pour l'année 2013.

La seconde convention concerne le secteur des personnes âgées.
L'ANFH s'engage dans l'opération « 1 EHPAD, 1 Emploi d'avenir » menée par la ministre déléguée chargée des Personnes âgées et de l'Autonomie, Michèle Delaunay. Cette opération vise à encourager les maisons de retraite médicalisées à recruter des jeunes en Emplois d'avenir. La formation de ces jeunes sera prise en charge par la CNSA, Uniformation, Unifaf, OPCA PL, et l'ANFH, qui ont signé une convention avec la ministre.

Les signataires assureront le financement de la formation des jeunes à hauteur de 80 % et la CNSA à hauteur de 20 %.
Le ministère vise la création de 12 500 Emplois d'avenir dans le secteur pour personnes âgées, dont 7 250 dans les Ehpad publics et privés.

À NOTER

AGENDA

Mardi 17 septembre 2013
JOURNÉE RÉGIONALE : RYTHMES BIOLOGIQUES ET HORAIRES DÉCALÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
ANFH Auvergne
La journée est tout public de la FPH. L'objectif est de comprendre, agir et prévenir les risques liés aux horaires décalés.
Programme de la journée :

- horaires décalés : législation et réglementation ;
- connaître les spécificités des rythmes de travail atypiques ;
- caractéristiques des rythmes biologiques ;
- identification des conséquences et répercussions sur la santé, la vie sociale et familiale, le travail... ;
- comprendre les mécanismes du sommeil ;
- mesures préventives collectives et individuelles ;
- alimentation et rythmes de travail.

Pour plus de renseignements :
ANFH AUVERGNE :
04 73 28 67 40
auvergne@anfh.fr

À LIRE

Le référentiel de formation infirmière : un levier de la professionnalisation

Marielle BOISSART, Lamarre, Wolters Kluwer, 328 p. Issu d'un travail de recherche en sciences de l'éducation, cet ouvrage vise à identifier les enjeux, perspectives et limites du référentiel de formation infirmière mis en place en septembre 2009. L'auteur analyse les incidences du référentiel sur la construction professionnelle de l'étudiant et sur le positionnement du cadre de santé formateur en tant que médiateur des apprentissages. (Coll : Fonction cadre de santé - 25,50 euros).

Les personnels contractuels de la FPH

Isabelle FILIPPI, LEH Edition, 232 p. Le recours aux agents contractuels est fréquent dans la FPH. Cet ouvrage est centré sur les contractuels de droit public et rappelle les dispositions applicables au regard du recrutement et des obligations de ces agents, de l'exécution et du terme de leur contrat (congés, temps partiel…), avec un point particulier sur les personnes handicapées recrutées par contrat. (3e édition, Coll : Tout savoir - 40 euros).

Les médecins au 1er janvier 2013

Daniel SICART, DREES, 150 p. Réalisé à partir de l'exploitation du RPPS, ce document regroupe des statistiques concernant les effectifs de médecins, leurs caractéristiques (âge, mode d'exercice, secteur d'activité). Une cartographie régionale et départementale des densités pour l'ensemble des médecins complète ces données. La France recense 218 296 médecins en activité au 1er janvier 2013 tous secteurs d'activité et modes d'exercices confondus. Près de 26 % exercent dans les hôpitaux publics. (Coll : Document de travail, Série statistiques, n° 179, avril 2013).
www.drees.sante.gouv.fr/les-medecins-au-1er-janvier-2013,11126.html

COLLOQUE
DÉPENDANCE – GRAND AGE GRANDE RÉGION

La prise en charge de la dépendance est une problématique commune à la majorité des pays de l'Union Européenne. Comment la prise en charge de la dépendance est-elle entendue, financée et mise en œuvre au sein des pays de l'UE ?

Le Conseil pédagogique régional (CPR) de l'ANFH Lorraine a souhaité étudier les modèles de prise en charge de la dépendance dans les quatre pays : Allemagne, Belgique, France et Grand-Duché de Luxembourg.

MISE EN PLACE D'UNE JOURNEE REGIONALE

L'ANFH Lorraine, en collaboration avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), a organisé une journée régionale sur le thème « Dépendance, grand âge, grande Région » le mardi 9 avril 2013 au Palais des Congrès de Nancy.
Cette journée, à laquelle ont participé 138 agents des établissements lorrains, a permis de réaliser une approche comparée des systèmes de santé, de protection sociale et de prise en charge de la dépendance luxembourgeois, belge et allemand. Le système français était quant à lui développé dans un document remis aux participants.

EDITION D'UNE BROCHURE

Le CNAM a recensé des éléments démographiques (nombre d'établissements, nombre de places…), juridiques (assurance obligatoire ou non…), financiers (cotisations à l'assurance dépendance…), ainsi que des données en matière de prestations (aides, adaptation du logement…)
Ces éléments ont fait l'objet d'une brochure permettant de visualiser et comparer les pratiques des pays de la Grande Région.
Quelques exemplaires de la brochure sont disponibles à la délégation régionale ANFH Lorraine.

PERSPECTIVES

Les instances régionales réfléchissent à la constitution d'un dossier de demande de financement FSE d'un projet qui permettrait à des agents d'établissements lorrains de rencontrer des agents d'autres pays européens sur le thème de la prise en charge de la dépendance afin d'échanger sur leurs pratiques professionnelles...

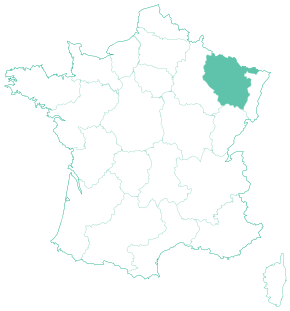
ANFH LORRAINE

95,2 %
des établissements adhérents (au 2,1 % - Plan de formation)

58,6 %
des agents de la FPH accèdent à la formation

CONTACT

M-C PRUD'HOMME
déléguée régionale
03 83 13 17 34
mc.prudhomme@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine



FILIÈRES TECHNIQUES
ÉVOLUTION DES MÉTIERS TECHNIQUES LEVIER DU CHANGEMENT

L'ANFH et l'Association des ingénieurs et techniciens supérieurs hospitaliers H 360, ont réalisé en partenariat une cartographie de la filière technique régionale Nord-Pas de Calais, avec pour objectif de permettre le développement d'une Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) pour la filière.

Une convention a été signée entre H360 et l'ANFH Nord-Pas-de-Calais, qui s'oriente autour de quatre axes :

- accompagner le développement des compétences, l'évolution des métiers et la maîtrise de la réglementation,
- analyser les besoins en formation et proposer une offre dédiée,
- favoriser les parcours certifiants et diplômants,
- soutenir le réseau des professionnels.

Pour initier une dynamique régionale et pour répondre de façon immédiate aux besoins des professionnels, dix actions de formation ont été proposées depuis octobre 2012. Le bilan de cette première offre a notamment révélé l'importance des besoins sur des thèmes liés à la gestion du patrimoine. Une forte participation des professionnels a aussi caractérisé cette première année : la formation est un lieu d'échange de pratiques et les participants montrent de l'intérêt pour des formations courtes (une journée) et opérationnelles sur site. Enfin, un « outillage » fourni en formation (à titre d'exemple, un guide du niveau d'évaluation de sécurité réutilisable, des recueils de la réglementation facilement exploitables…) est très apprécié.

Une cartographie a été réalisée *via* une analyse quantitative et qualitative auprès de directeurs techniques, directeurs des ressources humaines et ses cadres. Cette cartographie servira de base pour améliorer la connaissance des profils et des métiers de la filière technique (catégorie A et B, contractuels et titulaires), renforcer la visibilité des évolutions des métiers techniques et notamment identifier les « métiers sensibles ». Enfin, elle permettra d'apporter une réponse adaptée et ajustée en matière de formation collective et individuelle.

41 établissements ont été ciblés, représentant environ 850 cadres A et B de la filière technique. Vingt-deux cartographies ont été réalisées, onze sont en cours et huit restent à réaliser. Le type d'établissement concerné par rapport aux effectifs totaux est en majorité les CH, CHU dont les IFSI[1] mais également EPSM[2] et EHPAD[3]. La moyenne d'âge est de 48 ans, 71 % sont titulaires et 29 % contractuels.

Pour 80 % de la cible, les besoins recensés concernent :

- ingénierie et maintenance techniques,
- systèmes d'information,
- services logistiques,
- qualité, hygiène sécurité, environnement,
- management, gestion et aide à la décision,
- gestion de l'information.

La cartographie des métiers et besoins a permis d'identifier 65 métiers et 274 fonctions.

A l'issue de ces travaux, l'ANFH Nord-Pas de Calais a mis en place une structuration de trois parcours transverses : intégration/mobilité, management des équipes, pilotage et amélioration ; et de trois parcours métiers : ingénierie et maintenance technique, services logistiques, qualité.

[1] IFSI : Institut de formation en soins infirmiers.
[2] EPSM : Établissement public de santé. mentale.
[3] EHPAD : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

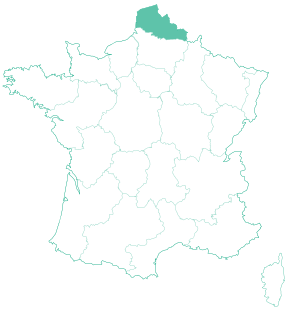
ANFH NORD-PAS DE CALAIS

81,9 %
d'établissements adhérents

54,2 %
des agents de la FPH accèdent à la formation

CONTACT

ANFH Nord-Pas-de-Calais
Tél : 03 20 08 06 70
Mail : nordpasdecalais@anfh.fr
www.anfh.fr/nordpasdecalais



FRAIS LIÉS AUX DÉPARTS EN FORMATION DES AGENTS
LE POINT SUR LA RÉGLEMENTATION

Les textes applicables aux départs en formation dans le cadre du plan de formation ou d'un dispositif individuel sont, pour les modalités de remboursement de la rémunération, le décret FPTLV du 21 août 2008, et pour le remboursement des frais de déplacement un décret du 25 juin 1992.

TEXTES…

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France

Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Les textes de référence applicables aux agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) qui partent suivre une formation dans le cadre du plan de formation de leur établissement ou d'un dispositif individuel de formation continue sont :

- pour les modalités de remboursement de la rémunération, le décret FPTLV du 21 août 2008,
- pour le remboursement des frais de déplacement occasionnés par la formation, un décret en date du 25 juin 1992.

LE DROIT À REMBOURSEMENT DES FRAIS ET RÉMUNÉRATION

Les agents qui suivent une formation dans le cadre de la FPTLV peuvent prétendre, sous réserve de l'accord de prise en charge de leur employeur ou de l'ANFH, au remboursement d'une partie de leur rémunération (dans les conditions propres à chaque dispositif), des frais pédagogiques et au remboursement des frais occasionnés par leur déplacement (les « frais de déplacement »).

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT : L'APPLICATION COMPLÉMENTAIRE DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA FPH ET CELLE RELATIVE À LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT (FPE)

C'est le décret du 25 juin 1992 qui fixe, pour partie, les règles relatives au remboursement des frais de déplacement des agents de la FPH en formation. Il précise dans un premier temps que **les agents en formation peuvent percevoir « l'indemnité de mission » (art.14)** prévue pour les déplacements de droit commun

des agents.
Cette indemnité de mission comprend une indemnité de repas et une indemnité de nuitée. **L'indemnité de repas est prise en charge lorsque l'agent est en formation entre 11h et 14h** pour le repas de midi et de 18h à 21h pour le repas du soir. Elle est réduite de 50 % lorsqu'il est possible de se rendre dans un restaurant administratif ou non servie lorsque le repas est fourni. **L'indemnité de nuitée (ou indemnité hébergement) est versée lorsque l'agent est en déplacement pour formation pendant la période comprise entre 0 h et 5 h** pour la chambre et le petit déjeuner. Elle est réduite de 50 % lorsqu'il a la possibilité de se loger dans un centre d'hébergement fonctionnant sous le contrôle de l'établissement ou non servie lorsque le logement est gratuit. Cette indemnité de nuitée est également réduite de 10 % à partir du 11e jour, de 20 % à partir du 31e jour et de 40 % à compter du 61e jour. **Les agents ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement lorsque le stage se déroule hors de leur résidence administrative et familiale**. Ils peuvent utiliser leur véhicule personnel, sur autorisation de leur hiérarchie, si cette utilisation entraîne une économie ou un gain de temps, soit par l'absence, permanente ou occasionnelle, de moyens de transport en commun, soit par l'obligation attestée de transporter du matériel fragile, lourd ou encombrant. Ils seront alors remboursés par des indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par arrêté. Ils peuvent également, sous certaines conditions et sur présentation des pièces justificatives, être autorisés à utiliser un taxi sur de courtes distances, un véhicule de location, avec un principe de remboursement sur la base du tarif de la classe la plus économique.
Il est enfin important de souligner que l'article 47 du décret précité rappelle, à l'instar du décret du 21 août 2008, que l'ensemble des mesures concernant les frais de déplacement « laissées à l'appréciation des administrations doit rester dans la stricte limite des crédits disponibles ». Les crédits disponibles sont ceux dédiés à la formation professionnelle continue et l'appréciation peut, selon les dispositifs de formation utilisés, être portée par l'ANFH, OPCA de la FPH.

LA RÉGLEMENTATION POUR LES TAUX D'INDEMNITÉ

La FPH ne dispose pas d'une réglementation propre pour les différents taux de remboursement des frais de formations, ce sont donc les textes de la Fonction publique d'État (FPE) qui s'appliquent.
En effet, le décret du 25 juin 1992 applicable à la FPH renvoie, pour la fixation des taux d'indemnités de mission et kilométriques, au décret du 3 juillet 2006 fixant le règlement des frais de déplacement des personnels de la FPE.
Ces décrets sont complétés par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission et l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques en cas d'utilisation des véhicules personnels.
Le premier prévoit pour les formations en métropole, un taux de remboursement forfaitaire des repas fixé à 15,25 euros par repas et un taux maximal de remboursement des frais d'hébergement à 60 euros par nuitée. Les établissements peuvent, en cas de situations particulières et pour une durée limitée, déroger à ces taux, rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée.
Le second fixe les taux des indemnités kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel qui varient avec la puissance fiscale et le nombre de kilomètres parcourus par l'agent.

ZOOM

SUITE À UNE FORMATION…

Le décret FPTLV du 21 août 2008 et un décret du 25 juin 1992 prévoient la possibilité pour les agents de la FPH qui partent en formation d'être remboursés des frais pédagogiques, de repas, d'hébergement, de déplacement et de rémunération.

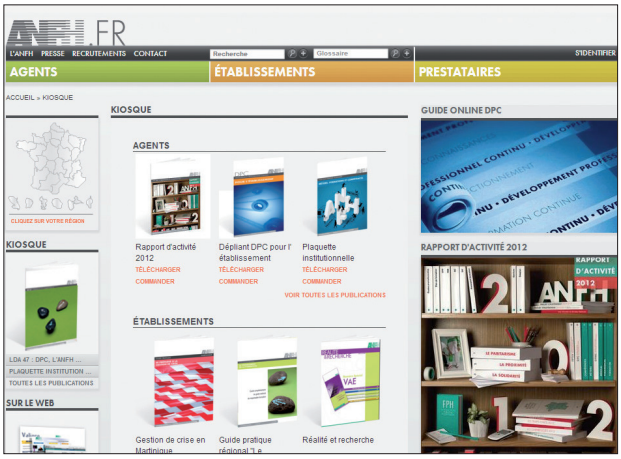
Les barèmes de remboursement pour les frais d'hébergement et de déplacements sont fixés par arrêté et sont communs à la fonction publique hospitalière et d'Etat.

EN 1 CLIC...

L'ACTU

LE KIOSQUE

ACCÉDER AUX PUBLICATIONS SUR ANFH.FR



Organisé en 5 rubriques, « Agents, Etablissements, Publications régionales, Lettre de l'ANFH (LDA) et Prix ANFH », le kiosque, sur www.anfh.fr/kiosque compile toutes les publications éditées par l'ANFH.

Consultations en libre accès
Vous trouverez en libre consultation et téléchargeables en format pdf :

- dans la rubrique agents : les derniers dépliants à jour, guides et demandes de prises en charge relatives aux dispositifs individuels ;
- dans la rubrique Lettre de l'ANFH : tous les numéros du magazine l'ANFH depuis septembre 2007 ;
- dans la rubrique publications régionales : des rapports d'activités et publications spécifiques des délégations régionales ;
- dans la partie Prix ANFH : les lauréats du Prix et leurs projets présentés depuis 2008.

La rubrique établissements, en accès restreint
Cette rubrique est consultable seulement si l'on est un établissement adhérent ou membre des instances identifié sur le site ANFH.fr. Pour créer un compte, il faut s'enregistrer sur www.anfh.fr/user/register. Le code établissement/ou membre des instances délivré par l'ANFH vous sera demandé.

ANFH.FR
Présentation de l'ANFH

anfh.fr/anfhfr

ANFH.FR
Le développement professionnel continu (DPC) qu'est-ce que c'est ?

anfh.fr/site/anfhfr/prise-en-charge-des-programmes-dpc

ANFH.FR
Multi + en image

anfh.fr/site/anfhfr/multi

COMMANDER
DES PUBLICATIONS EN LIGNE

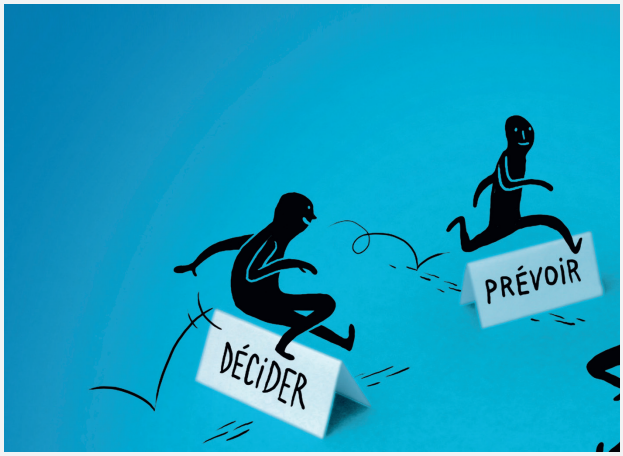
De nombreuses publications peuvent être commandées en ligne. Pour cela il vous sera demandé de créer un compte sur le site. www.anfh.fr/kiosque
Il vous suffit ensuite de cliquer sur le bouton « **commander en ligne** » sous chaque publication.

TWITTER
ACTUALITES

Pour suivre en temps réel les actualités diffusées sur le site anfh.fr, un compte twitter https://twitter.com/ANFH_ a été ouvert.
Pour des informations plus spécifiques aux régions vous pouvez aussi vous abonner aux comptes de
Basse Normandie https://twitter.com/ANFHBN,
Franche Comté https://twitter.com/ANFH_FRA
Champagne Ardennes https://twitter.com/anfhcha

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

UNE PRATIQUE QUI S'INSTALLE, AU BÉNÉFICE DES ÉTABLISSEMENTS ET DES AGENTS



« Mieux identifier les compétences à acquérir, développer ou transférer »

EVALUATION DES COMPÉTENCES
UNE PRATIQUE AU BÉNÉFICE DES ÉTABLISSEMENTS ET DES AGENTS

GPMC, entretien professionnel, DPC… Pivot de récents dispositifs mis en œuvre dans la fonction publique hospitalière, l'évaluation des compétences répond à l'objectif d'améliorer l'offre de soins. Le point sur cette notion, ses apports et l'accompagnement de l'ANFH.

Evaluation des organisations, des services, des risques… A l'heure où la culture de l'évaluation se diffuse dans le monde hospitalier, les compétences deviennent aussi de plus en plus objet d'évaluation. En témoigne une récente étude de l'ANFH : « *Pour la majorité des établissements adhérents ayant engagé une démarche de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC),* ***l'un des principaux objectifs est de mieux identifier les compétences à acquérir, développer ou transférer*** *; note Marie-Noëlle Bougère, chef de projet national GPMC à l'ANFH. D'autre part, près des trois quarts ont déjà mis en œuvre des entretiens professionnels. L'évaluation des compétences commence à rentrer dans les usages.* »

Promue et encouragée par les pouvoirs publics, « *cette pratique se retrouve* ***au cœur de nombreux sujets d'actualité auxquels sont confrontés les établissements*** » souligne Denis Costes, coordonnateur de projets à l'ANFH : GPMC, expérimentation nationale de l'entretien professionnel sur 2011-2013 ; mais aussi réforme Licence Master Doctorat (LMD) des formations paramédicales, avec l'évaluation des étudiants par des professionnels tuteurs ; Développement professionnel continu (DPC). « *Il y a bien une convergence entre le DPC et les autres dispositifs, avance Christiane Chevillard, chargée de mission DPC à l'ANFH. Le DPC est une combinaison d'activité de formation et d'analyse de pratiques, avec suivi et traçabilité des actions d'amélioration. Il est au service de la compétence et le professionnel de santé est acteur de sa mise en œuvre.* »

« ***La gestion par les compétences professionnelles ne supprime pas la gestion statutaire***, affirme Anne Dardel, chef de la Mission Etudes

Impact Métiers et Masse Salariale (MEIMMS) à la DGOS (Direction générale de l'offre de soins), ministère de la Santé. *Elle s'inscrit dans une gestion dynamique des ressources humaines tournée vers l'amélioration de l'offre de soins. Et pour cela, il lui faut être en phase avec les métiers.* »

Cette « approche compétence » répond ainsi à des enjeux collectifs et individuels d'intégration de nouveau personnel, de mobilité interne… L'évaluation qui en est le pivot, est réalisée lors de ***l'entretien professionnel annuel, par le supérieur hiérarchique, selon des modalités définies par le décret du 29 septembre 2010***. On évalue alors les savoir-faire requis du métier exercé sur une échelle de niveaux de maîtrise, et la manière de servir. Des objectifs sont fixés pour l'année à venir, avec des résultats attendus. L'agent évalué peut formuler commentaires et souhaits d'évolution. « *Ensuite, dans le cas d'un projet d'ouverture de service par exemple, on pourra connaître les compétences disponibles et anticiper, en recrutant ou en ajustant le plan de formation* » rappelle Marie-Noëlle Bougère.

Identifier les métiers, puis les compétences à évaluer : ces deux étapes – pré-requis de l'évaluation par l'entretien professionnel – sont menées à partir du répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (FPH). « *Ce document publié en 2004 a été le premier outil très structurant pour mieux décliner les fiches de postes. En 2008, nous l'avons amélioré en valorisant les savoir-faire transverses* » indiquent Anne Dardel et Clément Corriol, adjoint à la Mission Etudes Impact Métiers et Masse Salariale. Prévue pour fin 2013, la « V3 » veut **redonner de la spécificité à chacun des métiers et mettre en évidence des passerelles entre ces métiers mais aussi les tendances d'évolution des métiers** « *dans une logique de carrière, de développement d'expertise, et pas seulement d'ascension sociale.* » Le mode d'emploi ? « *Le répertoire est un outil de dialogue entre l'évaluateur et l'évalué. Concentrons-nous sur les compétences clés, mesurables et validables.* »

GESFORM GPMC

UN OUTIL

DÉDIÉ AU PILOTAGE DES COMPÉTENCES

Depuis 2011, les adhérents de l'ANFH disposent de l'outil informatique Gesform GPMC visant à faciliter la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. Une fonctionnalité permet notamment de gérer l'entretien professionnel, et de faire le lien entre l'évaluation des compétences et les besoins en formation.

Parmi les utilisateurs, le Centre Hospitalier de Cadillac qui a engagé une démarche GPMC fin 2011. Dans ce cadre, l'établissement prévoit la mise en place progressive de l'entretien professionnel : expérimenté l'an passé sur les ressources humaines, il s'étendra en 2014 aux métiers des soins. « L'entretien professionnel est un outil au service de nos objectifs GPMC, souligne Emmanuelle Palem, responsable GPMC et formation continue. Il s'agit d'identifier nos compétences et les écarts entre acquis et requis, au niveau de l'établissement, des pôles, des unités, et individuellement… puis à partir de là, de pouvoir bâtir des plans d'actions et gérer la mobilité. » Si cette approche compétences est récente, « il y avait déjà une culture de l'évaluation à Cadillac, avec un entretien annuel depuis longtemps. Aussi, le projet a plutôt été très bien reçu. L'entretien professionnel permet d'objectiver davantage encore les critères d'évaluation. »

« Nous avons eu l'idée d'identifier des situations de travail prévalentes par service, pour que l'évaluateur et l'évalué partent du même constat. »

Afin d'aider les établissements sur cette question, l'ANFH met en place **des actions de formation nationales (AFN) et régionales (AFR)** : en Corse, Basse-Normandie, Midi-Pyrénées, on propose notamment cette année des sessions sur les thèmes « *concepts et modèles d'évaluation* », « *compétences et entretien professionnel* », ou encore une « *formation d'animateurs à la préparation de son entretien professionnel* ». Pour aller plus loin, l'Association développe un dispositif de formation destiné particulièrement aux professionnels amenés à évaluer les compétences de leurs collaborateurs. Issue du projet européen Ecetis, cette nouvelle offre – qui entend contribuer à l'harmonisation des pratiques en Europe – enrichira le catalogue dès la fin de l'année.

L'appui de l'ANFH à l'évaluation des compétences, c'est aussi la mise à disposition du « **module GPMC » complémentaire de Gesform**. Cet outil informatique intègre le répertoire des métiers de la FPH et permet de gérer les entretiens professionnels, après la phase de création des fiches de postes. « *Ce n'est pas qu'un outil de saisie ! Il permet de gérer la cartographie métiers/postes, de saisir l'entretien professionnel et de formation, d'alimenter le recueil des besoins, de générer la trame d'auto-évaluation destinée à l'agent, d'éditer et d'archiver les comptes rendus conformes aux préconisations du ministère de la Santé. C'est également un outil de pilotage lié la gestion des effectifs et des compétences. De nombreux tableaux de bord sont disponibles et permettent de consulter la pyramides des âges par métier, d'identifier les métiers sensibles, les compétences clés, de visualiser le niveau moyen des compétences par métier, de repérer les agents ayant un écart important entre le niveau requis et le niveau acquis afin de concevoir des plans d'actions adaptés…* » signale Mickaël Eveno, formateur Gesform GPMC à l'ANFH. Prochaine évolution de Gesform : intégration d'un nouveau module pour gérer le Développement Professionnel Continu.

En plus d'un logiciel, l'accompagnement de l'ANFH à la GPMC et à l'évaluation des compétences recouvre une large palette de prestations. L'ANFH Franche-Comté s'est elle très engagée dans la démarche – et à l'échelle du territoire, assurant « ***le pilotage d'un dispositif régional GPMC et la mise à disposition de consultants, qui interviennent dans le cadre de la stratégie globale de l'établissement*** » précise Marie-Catherine Ehlinger, déléguée régionale. Originalité : « *Nous avons eu l'idée d'identifier des situations de travail prévalentes par service, pour que l'évaluateur et l'évalué partent du même constat.* » Cette offre a touché 74 % des établissements adhérents et 94 % des effectifs de la région sur 2010-2012. Parmi les actions à suivre : « *une prospective organisée avec la cartographie régionale* ».

APPROCHES COMPÉTENCES

LES TENDANCES EN CHIFFRES

Améliorer l'identification des compétences à acquérir, développer ou transférer : c'est l'un des grands objectifs poursuivis avec la GPMC, pour 55 % des établissements engagés .

Parmi les établissements ayant engagé une démarche, 74 % ont procédé à la mise en place ou l'amélioration des entretiens professionnels (action finalisée pour 41 %, en cours pour 33 %).
Dans 86 % des cas, la mise en œuvre des entretiens professionnels a concerné l'ensemble du personnel. Dans les autres cas, elle a porté à 67 % sur les personnels de soins.
Le profil des structures les plus mobilisées sur ces entretiens : moins de 50 agents (88 %), Ehpad (83 %), secteur handicap-enfance-famille (84 %) ; en régions Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas de Calais et Ile-de-France.
Les principaux apports perçus de la GPMC : elle permet de mieux ajuster la politique RH aux projets et évolutions de l'établissement (cité en premier par 18 %), mieux accompagner les agents dans leur parcours, mieux identifier les compétences à développer.

ECETIS

Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie

L'ANFH DÉVELOPPE UNE FORMATION POUR LES ÉVALUATEURS

Piloté par l'ANFH, le projet européen ECETIS permettra de proposer aux hospitaliers un dispositif de formation à l'évaluation des compétences, dès fin 2013.

« *Evaluer les compétences des professionnels en établissements de santé* » : c'est le thème d'une formation expérimentée avec le Centre Hospitalier de la Haute Gironde à Blaye et les Hôpitaux des Portes de Camargue.
Ce test s'inscrit dans le projet Ecetis (European competencies evaluation : training integrated scheme) piloté par l'ANFH et mené avec sept partenaires[1] au titre du programme européen Leonardo da Vinci[2].
« *L'Union Européenne fait de l'évaluation des compétences un enjeu majeur pour l'emploi et la mobilité, rappelle Denis Costes, coordonnateur de projets ANFH. Or il n'y a pas en Europe de base commune pour évaluer les compétences.* »
D'où l'idée de transférer une formation innovante d'évaluateurs créée en Espagne par l'UNED[3].

Lancé en octobre 2011, le travail a consisté à définir « *les grands principes de l'évaluation* », construire « *le répertoire de compétences de l'évaluateur* » et le contenu pédagogique : outils et méthodes, dimension éthique, communication… La formation a ensuite été adaptée pour la fonction publique hospitalière française. « *Les agents concernés interviennent déjà sur l'entretien professionnel, la Validation des acquis de l'expérience, ou le tutorat. Le parti pris a donc été de s'appuyer sur leurs pratiques. De plus cette formation s'intègre dans le cadre de la mise en oeuvre de la GPMC en contribuant à diffuser l'approche compétences dans les établissements* ». Les sessions pilotes ayant montré la pertinence de la formation, la mise à disposition aux établissements adhérents est prévue fin 2013.

[1] ANFH, Passeport Europe (France), Foro técnico de formación, Université de Vigo (Espagne), Cooss Marche (Italie), DC Vision, RRAVM (République tchèque).
[2] http://www.anfh.fr/site/anfhfr/le-projet-europeen-ecetis-leonardo
[3] Universidad Nacional de Educacion a Distancia

L'ensemble des lauréats sur www.anfh.fr

NICOLAS BORDET, DIRECTEUR DE EPSOMS NICOLAS ROUSSEL ET GEORGES COUTHON (80)

Action « reconnaissance des compétences » : Grand Prix ANFH 2013

ZOOM SUR...
LE PRIX ANFH 2013

LA SIXIÈME ÉDITION DU PRIX ANFH A DISTINGUÉ :

> **Grand Prix : L'EPSOMS Nicolas Roussel et Georges Couthon** (Amiens) pour son action « reconnaissance des compétences » (lire ci-contre l'interview de Nicolas Bordet, directeur de l'ESAT)

> **Le CHU de Grenoble** pour le projet « gestion pluridisciplinaire de la maladie de Parkinson »

> **La maison de retraite intercommunale des Abers** pour le dossier « Ils forment, nous formons : actions vécues au quotidien pour les adultes âgés »

> **Le CHU de la Réunion** pour l'action « DAEU métiers de l'hôpital »

La lettre de l'ANFH : *Pourquoi avez-vous initié une démarche de reconnaissance des acquis professionnels pour les travailleurs de votre structure ?*

Nicolas Bordet : Nous avons voulu implanter cette démarche pour valoriser les travailleurs en situation de handicap accueillies en ESAT. Ils ont acquis au cours de leurs expériences des gestes professionnels, des compétences, des savoir-faire sans que ceux-ci soient reconnus. Nous sommes aussi partis du constat que « personne ne sait rien faire ». Ce qui nous importe, c'est la reconnaissance de droit commun. C'est à dire une reconnaissance appuyée sur les référentiels des CAP dispensés par l'Education nationale et le Ministère de l'agriculture : entretien et création en espaces verts, restauration, blanchisserie, entretien des locaux, sous-traitance industrielle, menuiserie, maçonnerie, peinture… et accessible à tous. Nos partenaires bretons, ont été sollicités pour des formations destinées aux directions et aux équipes chargées d'accompagner les travailleurs. Trois types de référentiels sont déclinés :

- concret : je montre ce que je fais ;
- abstrait : j'explique ce que je sais faire ;
- transfert : je montre comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs.

Selon le positionnement choisi, il est amené à passer devant un jury de professionnels et de valideurs de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture.

La LDA : *Quels apports avez-vous constaté ?*

N.B. : Les apports sont multiples. Pour les travailleurs, il s'agit souvent d'une première reconnaissance alors même qu'ils exercent une activité professionnelle depuis 30 ou 40 ans. Si cette démarche peut être intimidante, elle est extrêmement valorisante puisqu'il s'agit de constater des compétences et de positionner une expérience, en aucun cas d'un examen : la notion d'échec n'est pas présente. L'effet le plus marquant est le sentiment de fierté et d'estime de soi. La volonté de progresser s'affirme, quelques-uns envisagent un stage, une VAE… L'encadrant, lui, découvre chez le travailleur des compétences cachées. Il n'est pas rare que se révèlent des capacités d'écriture ou de rédaction. Pour les moniteurs, cela implique un changement de posture, une réflexion sur l'organisation de leurs ateliers. Pour les éducateurs, la démarche redonne à leur métier une composante sociale parfois délaissée. L'intérêt pour leurs fonctions s'en trouve renforcé. Pour l'établissement, cela permet d'insuffler une dynamique au sein l'encadrement.

La LDA : *Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?*

N.B. : Le temps. L'accompagnement d'une démarche de reconnaissance de compétences nécessite un accompagnement compris en moyenne entre 15 et 20 heures. Le moniteur doit dégager du temps sans délaisser l'accompagnement quotidien des autres travailleurs.

La LDA : *Que signifie, pour vous et votre équipe, le prix ANFH 2013 ?*

N.B. : Un coup de projecteur sur le secteur médico-social et une forme de reconnaissance. Je tiens à remercier la déléguée régionale ANFH Picardie, Nathalie Richet, qui nous accompagne depuis le début de ce projet. C'est, pour nous, l'occasion de montrer les capacités d'innovation des professionnels du secteur médico-social en général, et des ESAT en particulier.